

# akut!

Neuigkeiten und Themen der  
frankfurter werkgemeinschaft

1|2023

**Schwerpunkt Soziale Teilhabe**

Wie aus Betreuungsarbeit  
Assistenzleistung wird

**Der weite Weg nach Frankfurt**

Ein Hilfsprojekt für Flüchtlinge  
aus der Ukraine



## INHALT

### SCHWERPUNKT

- 3 Wie Betreuungsarbeit zu Assistenzleistung werden soll**  
Rahmenverträge als gültige Vorgabe zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in Hessen

### FWG INTERN

- 6 Was machen eigentlich ...?**  
7 Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung  
10 Bildung und Recovery
- 12 Der weite Weg nach Frankfurt**  
Das Projekt Flüchtlingshilfe in Zusammenarbeit mit der Horst-Haas- und-Irene-Haas-Scheuermann-Stiftung
- 14 Rock im Cassellapark Vol. 2**  
Informationen, lebendiger Austausch und jede Menge gute Musik
- 16 Kreative Suche**  
Wie die fwg dem Personalmangel begegnet

### TOCHTER- UND BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN

- 20 Verleihung der Serafina 2022 im Struwwelpeter Museum**  
Nachwuchspreis geht an Cynthia Häflinger für eine Graphic Novel über psychische Erkrankung
- 22 Moderne Struwwelpeter-Zeiten**  
Gemälde von Angela Bugdahl im Struwwelpeter Museum
- 24 Über die Beseitigung einer Versorgungslücke**  
Die RPK-Geschichte von Vitos und der fwg

### EXTERNE PARTNER

- 26 Kollektiv für soziale Kommunikation**  
Ein Zusammenschluss der Grafikerinnen Paula Weise und Claudia Stiefel

### SOZIALRAUM SEKTOR OST

- 28 Es war einmal ...**  
Geschichten rund um die Frankfurter Wallanlagen, Teil 1

### HINTER DEM HORIZONT

- 30 Über den Horizont hinaus**  
Am Tag der Deutschen Einheit unterwegs nach Osten
- 31 Impressum**

## EDITORIAL

### Liebe Leserinnen und Leser,

gestern habe ich in meiner Zeitung geblättert. Es war eine Sonderausgabe mit einem Rückblick auf das Jahr 2022. Dabei bin ich auf folgende Textzeile gestoßen:

***Du, lass Dich nicht verhärten  
In dieser harten Zeit***

Die Textzeile blieb mir im Kopf. Sie stammt aus einem Gedicht des Lyrikers und Liedermachers Wolf Biermann. Allerdings ist der Text keineswegs neu, sondern aus dem Jahr 1968. Also dem zeitlichen Höhepunkt der linksgerichteten Studentenbewegung der 60er-Jahre. In den USA gab es zu dieser Zeit massive Proteste gegen den Vietnamkrieg und eine starke schwarze Bürgerrechtsbewegung, geführt von Martin Luther King, der dann (ebenfalls im Jahr 1968) ermordet wurde. In Deutschland eskalierten die Proteste gegen die Notstandsverfassung und in der Tschechoslowakei wurde der sogenannte Prager Frühling durch russische Truppen niedergeschlagen. Eine harte, vermutlich auch ziemlich besorgniserregende Zeit. Ereignisse, die einen in innere Aufruhr bringen konnten. Oder aber vielleicht auch im Gegenteil dazu führen konnten, dass man unempfindlich wird, abstumpft, verhärtet.

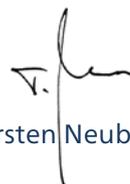
Heute, 55 Jahre später, fühlt es sich auch wieder nach einer „harten Zeit“ an. Seit 11 Monaten findet ein grausamer Krieg in Europa statt. Wir befinden uns im dritten Jahr einer Pandemie und die Klimakrise wird immer bedrohlicher. Folgen dieser Ereignisse wie die aktuelle Energiekrise und der Rückgang unseres Wohlstands kommen hinzu. Wie wichtig ist es da, in diesen Zeiten nicht zu verhärten. Sich Traurigkeit und Heiterkeit gleichermaßen zu bewahren.

Ich hoffe, dass uns dies auch weiterhin gelingen wird.

Das Gedicht von Wolf Biermann trägt übrigens den Titel „Ermutigung“. Die letzte Textzeile lautet:

***Das Grün bricht aus den Zweigen  
wir wolln das allen zeigen  
Dann wissen sie Bescheid***

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen alles Gute für das neue Jahr!



Ihr Torsten Neubacher



## SCHWERPUNKT SOZIALE TEILHABE

# Wie Betreuungsarbeit zu Assistenzleistung werden soll

## Rahmenverträge als gültige Vorgabe zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in Hessen

VON JENNIFER BRACKMANN

### Von der UN-Behindertenrechtskonvention zu den Hessischen Rahmenverträgen

Mit der Unterschrift Deutschlands zur Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2009 ist ein Paradigmenwechsel in Gang gekommen – das heißt eine grundlegende Veränderung in der Auffassung davon, was Sinn und Ziel unserer Arbeit ist. Menschen mit Behinderung wurden vom fremdbestimmten Objekt zum selbstbestimmten Subjekt ihrer Anliegen. Ebenso steht die gleichberechtigte Teilhabe dieser Menschen in allen Lebensbereichen, Inklusion genannt, im Mittelpunkt des Handelns.

Im Bundesteilhabegesetz (BTHG) steht, wie Teilhabe und Fürsorge in Deutschland, entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention sozialrechtlich geregelt sind. Der Mensch mit Behinderung wird Akteur seiner Anliegen; durch Assistenz werden seine individuellen Ziele unterstützt. Die existenzsichernden Leistungen (= Fürsorge) wurden von der Eingliederungshilfe (= Teilhabe) getrennt. Diese Trennung der Leistungen gehört seit dem Jahreswechsel 2020/21 erfolgreich zu unseren Arbeitsalltagslichkeiten.

Die nächste große Umstellung, die Veränderung der Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Eingliederungshilfe, ist in Rahmenverträgen geregelt. Die für unsere Arbeit relevanten Hessischen Rahmenverträge 2 (Teilhabe an Arbeit) und 3 (Soziale Teilhabe) treten am 1. Juli 2023 in Kraft.

### Was regeln die Rahmenverträge?

In allererster Linie regeln sie die Assistenzleistungen zur Teilhabe für die Klient\*innen sowie organisatorische Arbeiten wie Dokumentation und Abrechnung.

Auf 120 Seiten ist beschrieben, welche Arbeit wir mit welchem Personal und welchen Klient\*innen machen, wie wir sie dokumentieren und wie wir dabei Qualität und Wirksamkeit überprüfen. Darin steht auch, wie wir dafür bezahlt werden, wie die Abrechnung funktionieren soll und welche Vereinbarungen dazu geschlossen werden. Ebenso wird darin ausgeführt, wie die Wirtschaftlichkeit und die Qualität unserer Arbeit vom Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV) überprüft werden kann.

## Wichtig zu wissen:

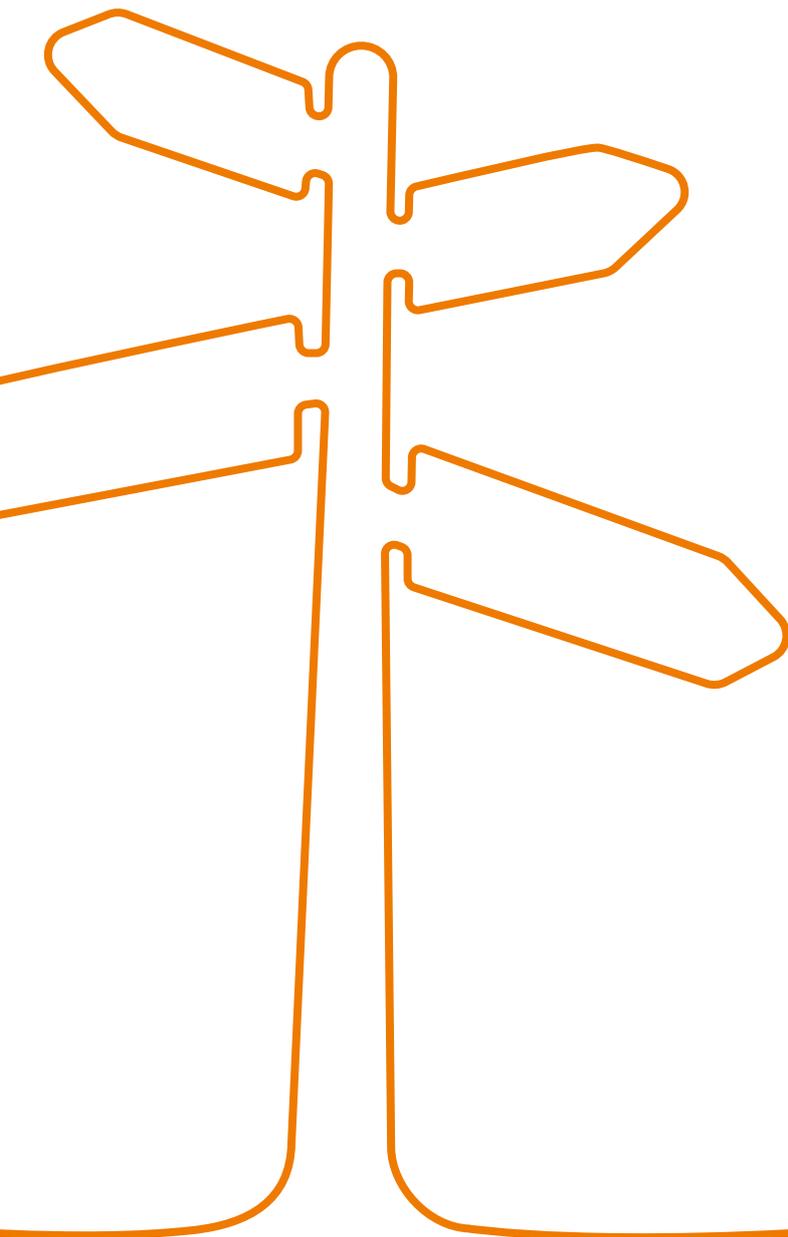
### ... Betreuungsarbeiten werden Assistenzleistungen

Die Arbeit mit Klient\*innen wird in Zukunft durch Assistenzleistungen beschrieben, wobei zwischen qualifizierten und kompensatorischen Assistenzleistungen unterschieden wird. Das bedeutet, dass einige Tätigkeiten im Personenzentrierten und integrierten Teilhabeplan (PiT) als qualifizierend (= befähigend) eingestuft werden und andere als kompensatorisch (= ersatzhandelnd).

Der Rahmenvertrag regelt, wer die jeweiligen Assistenzleistungen ausführen darf und dass sie auf der Grundlage unterschiedlicher Vergütungssätze bezahlt werden. Der LWV Hessen wird im Laufe des Jahres einen Bogen entwickeln, der zusammenfassend die Teilhabeleistungen je Klient\*in darstellt. Dieser Bogen zur Erfassung des Leistungsumfangs (BELu) wird auch die Teilhabeziele- und Maßnahmen aus dem PiT in qualifizierende und kompensatorische Assistenzleistungen einteilen. Welche Auswirkungen das auf Teamkonstellationen haben wird, muss mit den gewonnenen Erkenntnissen im weiteren Verlauf entschieden werden.

### ... Leistungsdokumentation wird Prozessdokumentation

Aktuell wird in der fwg im Sinne einer Verlaufs-, Ereignis- oder Leistungsdokumentation dokumentiert, was ich heute wie gemacht habe. Der Rahmenvertrag sieht eine Prozessdokumentation sowie eine ausführliche Jahresstatistik vor. Die Prozessdokumentation macht zukünftig den Prozess der Teilhabe sichtbar (= Was ist im Verlauf (nicht) passiert, um das Teilhabeziel zu erreichen?). Die Jahresstatistik arbeitet mit Kennzahlen zu Assistenzleistungen und Personaleinsatz.



### ... wann werden diese Veränderungen in Kraft treten?

Ab 1. Januar 2023 sollen diese Änderungen in Kraft treten, aber noch finden die Informationsveranstaltungen des LWV dazu statt; der Bogen zur Bemessung des Leistungsumfangs (BELu) sollte laut LWV Hessen im Oktober 2022 zur Verfügung stehen. Leistungsvereinbarungen wurden im IV. Quartal geschlossen und Konzepte sollen bis Ende 2023 nachgereicht werden.

### ... wie will die fwg mit diesen Veränderungen umgehen?

In der fwg sehen wir in den Veränderungen, die sich aus dem Rahmenvertrag ergeben, sowohl Chancen als auch Risiken. Da wir in Bezug auf die Assistenzleistungen eine Veränderung erwarten, aber jetzt noch nicht sagen können, welchen Einfluss diese Veränderung auf Bedarf und Nachfrage hat, müssen wir nicht vorschnell Veränderungen einleiten, sondern wir können die veränderten Bedingungen nach einem angemessenen Zeitraum reflektieren und erst dann Schlussfolgerungen ableiten. Um uns dieses Abwarten leisten zu können, müssen wir bei entsprechender Nachfrage unsere Auslastungsmöglichkeiten konsequent nutzen.

Im Bereich der Dokumentation sehen wir die große Chance, alle Mitarbeitenden in der Betreuung zu entlasten, wenn – wie wir es verstehen – vor allem Abweichungen vom Planungsprozess dokumentiert werden müssen und nicht die Assistenz, die bereits im PiT steht. Für die Jahresberichterstattung an den LWV sind voraussichtlich Softwareanpassungen notwendig. Die Leitungskreise werden unter Einbeziehung der betreffenden Kolleg\*innen einen Planungsprozess mit dem Ziel starten, die Chance der Entbürokratisierung, die wir sehen, auch zu nutzen.



↑ Jennifer Brackmann,  
Verbundleitung Begleitung + Wohnen

Über alle Veränderungen, die sich aus den Rahmenverträgen ergeben, wollen wir alle Betroffenen nicht nur auf dem Laufenden halten, sondern mit ihnen ins Gespräch kommen. Wir sehen ein Stück Arbeit vor uns liegen, die sich gut verteilt, wenn wir sie gut verteilen und die wir meistern können, weil wir auf vorschnelle Entscheidungen verzichten wollen. □

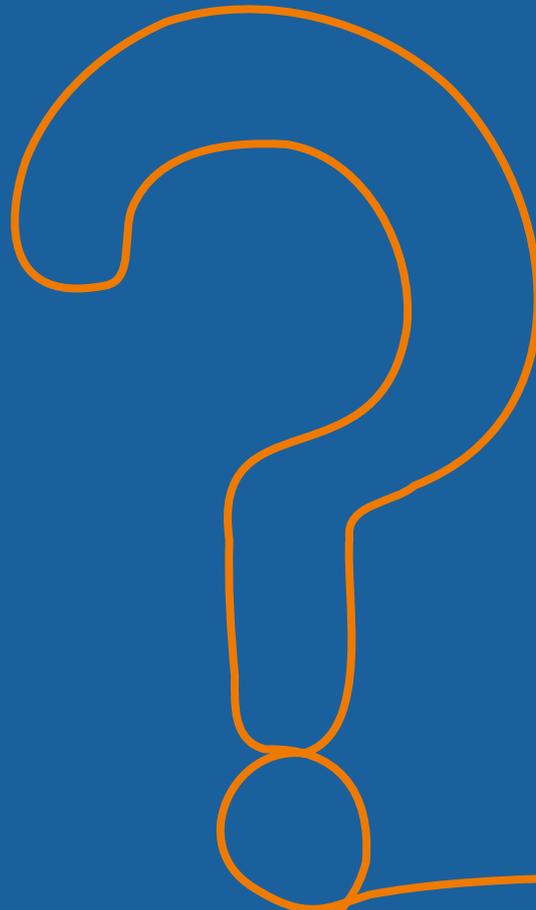


FWG INTERN

# Was machen eigentlich ...?

Die Arbeit in der fwg ist dezentral organisiert. Auch vor Corona begegneten sich Mitarbeiter\*innen der unterschiedlichen Angebote eher selten. Die Frage „*Was machen eigentlich ...?*“ ist also naheliegend.

Deshalb wollen wir an dieser Stelle Mitarbeiter\*innen verschiedener Tätigkeitsbereiche die Möglichkeit geben, sich und ihre Arbeit vorzustellen.



FWG INTERN

# Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung

## Jens Ribcke und Andreas Weyel im Gespräch mit Olaf Olbricht

Über die Frage, was genau Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) in der WfbM machen, spreche ich mit Jens Ribcke, FAB im Lager des Bereichs Digitale Dienstleistungen + Versand (DDV) und Andreas Weyel, FAB im Bereich Satz + Druck, Abteilung Digitale Druckvorstufe/Digitaldruck.

### Zusammenarbeit mit den Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen

**Olaf Olbricht:** In dem QM-Dokument, das eure Funktion beschreibt, lese ich über die Zusammenarbeit mit den Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen u. a. Folgendes: „*Gestaltung der Arbeitsrehabilitation der Menschen in der eigenen Gruppe, im Rahmen der Förderplanung. Kontinuierliche Analyse der Situation dieser Menschen. Führen der Förderplangespräche und Umsetzung*“

↓ Andreas Weyel und Jens Ribcke, FAB in der WfbM im Cassellapark



**der Fördermaßnahmen.“ Wie setzt ihr diese theoretischen Vorgaben praktisch innerhalb eures Arbeitsfeldes um?**

**Jens Ribcke:** Wir sind einerseits ein Umschlagplatz für Waren, andererseits konfektionieren wir Waren und versenden diese. Meine Kolleg\*innen und ich müssen dafür sorgen, dass die Arbeit einerseits läuft und andererseits die Klient\*innen entsprechend ihren Fähigkeiten daran beteiligt werden.

**Olbricht:** Lässt sich das immer gut lösen oder ist das manchmal schwierig?

**Ribcke:** Eher schwierig, weil die psychisch beeinträchtigten Klient\*innen manchmal von einem auf den anderen Tag starke Leistungsschwankungen haben. Bevor ich zur fwg kam, arbeitete ich mit Menschen mit geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung zusammen. Da gab es diese Schwankungen kaum und ich konnte mit einem kontinuierlichen Leistungsniveau rechnen.

**Olbricht:** Wie gehst du mit diesem Problem um?

**Ribcke:** Ich versuche herauszufinden, wo ich die Teilnehmer\*innen meiner Gruppe „abholen“ kann. Aufgrund von deren jeweiliger Tagesform entscheide ich dann, an welchem Arbeitsprozess jemand teilhaben kann. Dabei hat die individuelle Förderung einen hohen Stellenwert. Ich achte darauf, dass niemand über- oder unterfordert wird. Das Arbeitsziel darf ich natürlich auch nicht aus den Augen verlieren. Das setzt voraus, dass ich die Aufträge und Abläufe kenne und mir vorab Gedanken darüber mache, wie ich die Klient\*innen in die Arbeitsabläufe einbinde.

→ Fortsetzung nächste Seite



**Olbricht:** Wer führt die in den QM-Vorgaben genannten Förderplangespräche?

**Ribcke:** Als neuer Mitarbeiter der WfbM der fwg mache ich das noch nicht allein, unter Anleitung habe ich aber probeweise schon einen Förderplan geschrieben. Die kontinuierliche Analyse der Situation der behinderten Beschäftigten gehört, wie oben bereits erwähnt, zu meinem Arbeitsalltag. Meine täglichen Erfahrungen werden im Team besprochen und fließen in die Förderplanung ein.

**Andreas Weyel:** Ich habe eine sehr diverse Gruppe von Mitarbeiter\*innen, deswegen bin ich immer gefordert zu erkennen, über welche individuellen Möglichkeiten die Menschen in meiner Gruppe verfügen, welche Wünsche sie haben und welche Ziele und Maßnahmen sich daraus ableiten lassen könnten. Wenn jemand zum Beispiel einen fachbezogenen Arbeitsvorgang oder eine Maschine in meinem Tätigkeitsbereich oder generell in Satz + Druck kennen lernen möchte, so habe ich verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung; das können zum Beispiel Schulungen oder Trainings an einzelnen Maschinen oder Lerneinheiten in Drucktechnik, Typografie oder Farblehre bis hin zu Qualifizierungsbausteinen an marktgängiger Anwendungssoftware im Bereich Layout und Druckvorstufe sein.



**Olbricht:** Du kannst natürlich nur anbieten, was innerhalb deiner Arbeitsabläufe realisierbar ist.

**Weyel:** Das stimmt. Idealerweise gehen Produktion und Förderung Hand in Hand. Konkret bedeutet das, dass Produktionsaufträge genutzt werden, um fachliche Kompetenzen aufzubauen. Zusätzlich zu unserem Angebot innerhalb der Arbeitsgruppe gibt es ja auch noch das vielfältige Angebot der arbeitsbegleitenden Maßnahmen, die zur Arbeitsrehabilitation beitragen. Dies sind beispielsweise Bewegungs-, Entspannungs-, Sprach- oder Mathematikurse.



**Olbricht:** Mit welchen Wünschen bist du primär konfrontiert?

**Weyel:** Primär mit fachbezogenen Wünschen und Zielen. Die Teilnehmer\*innen wollen sich für die Arbeit an ihrem Arbeitsplatz qualifizieren. Sie wollen sich weiterentwickeln.



**Olbricht:** Wird gelegentlich auch der Wunsch geäußert, die WfbM zu verlassen und sich auf dem „freien Arbeitsmarkt“ zu erproben?

**Weyel:** Eine große Zahl von Beschäftigten ist mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld hier sehr zufrieden. Sie haben hier eine Struktur, die ihnen gefällt, und sie haben ein vertrautes soziales Umfeld. Manche haben den „freien Arbeitsmarkt“ bereits kennen gelernt und fürchten sich vor Überforderung. Es gibt aber auch andere Teilnehmer\*innen, die ganz klar äußern, dass sie sich außerhalb der Werkstatt erproben wollen.



**Olbricht:** Wie gehst du mit den Ressourcen, Bedarfen, Wünschen und Zielen der Mitarbeitenden in der praktischen Arbeit vor Ort um?

**Weyel:** In einem Förderplangespräch werden daraus konkrete praktische Maßnahmen abgeleitet, vereinbart und dokumentiert. In bestimmten Abständen werden die vereinbarten Ziele und Maßnahmen evaluiert und geschaut, ob das alles passt oder ob etwas verändert oder angepasst werden muss.

## Maßnahmen und Auftragsabwicklung



**Olbricht:** Was wäre in euren Arbeitsbereichen eine typische Fördermaßnahme?

**Ribcke:** Ich bin gerade dabei, mehreren Personen die korrekte Bedienung des Elektrogabelstaplers beizubringen. Das erlaubt denjenigen eine neue Tätigkeit innerhalb der Werkstatt, kann aber auch ein Qualifikationsbaustein für einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt sein.



**Olbricht:** Deiner Schilderung entnehme ich, dass ihr immer gut zu tun habt. Du erwähnest auch psychisch bedingte Leistungsschwankungen der Mitarbeitenden in deiner Gruppe. Entstehen daraus manchmal Drucksituationen für dich?

**Ribcke:** Die Arbeitsplätze sind in erster Linie Arbeitsplätze der Klient\*innen. Sie sollen – und wollen – ihre Arbeit möglichst selbstständig und umfassend erledigen. Im Idealfall leite ich nur an, unterstütze

und koordiniere die Arbeit. Und ja, es gibt Situationen, in denen ich mich stärker einbringen muss, auch um unsere Mitarbeitenden zu schützen – zum Beispiel vor Überforderung.

 **Olbricht:** Du musst also einerseits dafür sorgen, dass die Arbeit gemacht wird, und andererseits darauf achten, dass die individuelle Förderung der Mitarbeitenden nicht auf der Strecke bleibt?

**Weyel:** Genau in diesem Spannungsfeld bewege ich mich. Wir haben echte Aufträge von echten Kunden, die an das Arbeitsergebnis und die dafür benötigte Zeit klare Erwartungen haben. Andererseits haben wir vereinbarte Förderziele, die im Rahmen dieser konkreten Arbeit erreicht werden sollen. Deshalb überlegen wir zu Beginn jeder Arbeit gemeinsam, wie wir uns so organisieren können, dass beide Erwartungen erfüllt werden können.

 **Olbricht:** Entstehen in diesem Spannungsfeld manchmal Situationen, die für dich schwierig sind?

**Weyel:** Wenn ein Auftrag bearbeitet wird, zu dessen Bewältigung mehrere Personen meiner Gruppe wenig beitragen können, weil sie beispielsweise spezielle Fachkenntnisse nicht oder noch nicht haben, so hat die Erledigung des Auftrags zunächst Vorrang. Ich kann in dieser Situation keine grundlegende Fortbildung oder 1:1-Betreuung anbieten. Das ist manchmal unbefriedigend. In der Regel lässt sich das aber zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal gut aufgreifen, um Abläufe zu analysieren oder Übungseinheiten daraus abzuleiten.

 **Olbricht:** Im QM-Dokument steht: „Anpassung der Produktionsabläufe an den individuellen Förderbedarf.“ Ist das überhaupt möglich?

**Weyel:** Ja das geht. Wir haben zum Beispiel bei einem neuen Kunden vor Produktionsbeginn sehr viel Zeit investiert, um gemeinsam mit den Beschäftigten die bevorstehende Arbeit so zu strukturieren, dass möglichst viele Beschäftigte ihren Beitrag dazu leisten können. Dieses gründliche Nachdenken vor Produktionsbeginn hat sich ausgezahlt. Wir haben gut funktionierende Arbeitsprozesse definiert, an denen viele teilhaben.

 **Olbricht:** Wenn es mal nicht so gut läuft und du unter Zeitdruck kommst, bist du dann die letzte Instanz, derjenige sozusagen, der es bringen muss?

**Weyel:** Ich habe Mitarbeiter\*innen in der Gruppe, die alles können, was ich kann – und mehr. Ich kann also jede Arbeit weitergeben und mich darauf verlassen, dass sie auch dann korrekt erledigt wird, wenn ich nicht selbst Hand anlege. Natürlich kann es bei krankheits- oder urlaubsbedingten Ausfällen auch mal eng werden, aber das ist nicht die Regel.

## Zusammenarbeit und Kommunikation

 **Olbricht:** Ihr hattet auf die Bedeutung von Kommunikation für die Zusammenarbeit hingewiesen. Könnt ihr das genauer erklären?

**Ribcke:** Ja, wir stellen zum Beispiel immer wieder fest, dass manche unserer Mitarbeitenden Lieferscheine zwar lesen können, aber das Gelesene nicht verstehen oder daraus keine Handlung ableiten können. Hier greift dann die Kommunikation mit den Kolleg\*innen, die für Begleitende Maßnahmen zuständig sind. Die bieten für diesen Personenkreis eine entsprechende Schulung an. Das hat auch uns FABs geholfen und den gelegentlichen Spagat zwischen Kundenerwartung und pädagogischer Aufgabe erleichtert.

**Weyel:** Wir haben eine gute Kultur der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung und institutionelle Strukturen, die dies fördern.

 **Olbricht:** Vielen Dank, Jens, vielen Dank, Andreas. Ihr habt meine Fragen bereitwillig und ausführlich beantwortet. Ich glaube, dass ihr den ‚akut‘-Leser\*innen ein gutes Bild davon vermittelt, was eine FAB in der WfbM macht.

## FWG INTERN

# Bildung und Recovery

## Patricia Leinhos und Kurt Stalter im Gespräch mit Olaf Olbricht

Der Gesetzgeber definiert eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als eine „Einrichtung zu Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ (§219 SGB IX). Als berufliche Rehabilitationseinrichtung muss sie es den behinderten Menschen ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und ein dem Leistungsvermögen angemessenes Arbeitsentgelt zu erreichen.

 **Olaf Olbricht:** Nach dieser knappen Definition der Aufgaben einer WfbM möchte ich euch fragen, welche konkreten Tätigkeiten ihr in diesem Rahmen leistet.

**Kurt Stalter:** Ich unterrichte Deutsch, Englisch – für Anfänger oder für Fortgeschrittene –, Spanisch und Mathematik. Es hat sich herausgestellt, dass der Mathematik-Kurs für bestimmte Tätigkeiten in der WfbM sehr hilfreich ist. Im Rahmen unseres Angebotes ‚Sport und Bewegung‘ biete ich noch einen Gymnastikkurs an.

↓ Patricia Leinhos und Kurt Stalter, Fachkräfte Berufliche Bildung

**Patricia Leinhos:** Die ersten von Kurt genannten Angebote stehen unter der Überschrift ‚Lernen und berufliche Qualifizierung‘. Dazu gehören auch PC-Kurse, Bewerbertraining und Kommunikationstraining.

 **Olbricht:** Welche weiteren Angebotsgruppen gibt es noch?

**Leinhos:** Bildung der Persönlichkeit, Grundlegende lebenspraktische Fähigkeiten, Sport und Bewegung, Gesundheit und Musisch-Kreatives.

 **Olbricht:** Patricia, welches sind deine Angebote?

**Leinhos:** Meine Kurse gehören hauptsächlich zum Bereich ‚Bildung der Persönlichkeit‘. Dabei handelt es sich um Kommunikationstrainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Zum Beispiel führe ich gerade im Berufsbildungsbereich einen Kurs zum Umgang mit Kunden durch. Außerdem leite ich zwei Angebote im Schwerpunkt ‚Sport und Bewegung‘. Auch unter dem Stichwort ‚Musisch-Kreatives‘ biete ich Kurse an.

 **Olbricht:** Wie erfahren die Beschäftigten der Werkstatt, was ihr anzubieten habt?

**Stalter:** Draußen im Foyer hängen alle unsere Angebote – schön bebildert – aus. Daneben gibt es Flyer. Erfolgreich ist auch die persönliche Ansprache durch uns.

 **Olbricht:** Kommen eure Kursteilnehmer\*innen auf eigenen Wunsch oder werden sie zu euch geschickt?

**Stalter:** Entweder kommen die Beschäftigten auf eigenen Wunsch, weil sie Lust haben, daran teilzunehmen, oder sie werden von fwg-Mitarbeiter\*innen auf einen bestimmten Kurs aufmerksam gemacht oder die FABs wünschen sich für eine bestimmte Gruppe



einen speziellen Kurs. Zum Beispiel habe ich auf Anregung von FABs aus dem Lager des Bereichs DDV einen Kurs zum Umgang mit Lieferscheinen durchgeführt. Die Kolleg\*innen dort hatten immer wieder festgestellt, dass manche Beschäftigten Lieferscheine zwar lesen können, aber das Gelesene nicht verstehen oder daraus keine Handlung ableiten können.

 **Olbricht: Gibt es für die Teilnehmenden Noten, Bewertungen oder sonstige Beurteilungen?**

**Stalter:** In meinen Sprachkursen gibt es keine vordefinierten Lernziele, die Leistungen werden auch nicht bewertet. Bei Angeboten wie dem oben erwähnten Thema Lieferscheine gab es natürlich eine klare Zielvorgabe, aber keine Noten.

 **Olbricht: Das Beispiel mit den Lieferscheinen zeigt, dass es einen Austausch zwischen euch und den FABs gibt. Ist dieser Austausch eher informell oder hat er eine bestimmte Struktur?**

**Leinhos:** Das läuft eher informell, wir wünschen uns aber eine verbindlichere Struktur.

**Stalter:** Beim Beispiel Lieferscheine haben wir das Angebot im Team gemeinsam mit den betroffenen FABs erarbeitet. Nur so ließ sich ein klares Lernziel definieren.

 **Olbricht: Ich kann mir gut vorstellen, dass sich Beschäftigte auf eigenen Wunsch für ein Bewegungsangebot oder für einen Kreativkurs entscheiden. Aber wer entscheidet sich für einen Kurs, der die eigenen (Persönlichkeits-) Defizite zum Thema hat?**

**Leinhos:** Hier kommen die Anregungen zur Kursteilnahme in der Tat eher von den fwg-Mitarbeiter\*innen.

 **Olbricht: Seid ihr an der Förderplanung beteiligt?**

**Leinhos:** Indirekt, bei Bedarf fragen uns die FABs, wie wir diese\*n oder jene\*n Klient\*in erleben.

 **Olbricht: Wie viel Teilnehmer\*innen haben eure Kurse?**

**Stalter:** Vor der Pandemie maximal 12, jetzt eher halb so viele. Die Anzahl der Teilnehmenden ist aber auch vom Inhalt des Kurses abhängig.

**Leinhos:** Die Coronapandemie hat übrigens auch den Ablauf und die Inhalte der Bewegungskurse stark verändert.

**Stalter:** So verbietet es die Vorsorge gegen Corona, typische, traditionelle Sportarten anzubieten.

**Leinhos:** Und ich war aus den erwähnten Gründen gezwungen, Inhalte wie zum Beispiel Feldenkrais- oder Yogaübungen, die größtenteils auf Matten ausgeführt wurden, zu streichen. Zudem mussten sich Interessent\*innen für meine Vor-Coronaangebote verbindlich anmelden. Seit der Pandemie handelt es sich bei meinen Bewegungskursen nun um offene Angebote und die Inhalte sind eher eine Mischung aus Hockergymnastik sowie Lockerungs- und Dehnübungen im Stehen. Beides spricht interessanterweise einige Personen an, die zuvor nie bei Bewegungskursen aufgetaucht sind, sodass ich überlege, dieses veränderte Kursangebot beizubehalten, selbst wenn eines Tages die coronabedingten Einschränkungen wegfallen.

 **Olbricht: Dokumentiert ihr eure Arbeit?**

**Leinhos:** Wir machen uns persönliche Notizen, schreiben aber keine Berichte.

**Stalter:** Und auch keine Beurteilungen.

 **Olbricht: Wie ist der Austausch innerhalb eures Teams organisiert?**

**Stalter:** Wir haben einmal wöchentlich Teamkonferenz und einmal monatlich Supervision.

**Leinhos:** Als Halbtagskräfte nehmen wir nicht an Fachkonferenzen teil, das würde unseren Zeitrahmen sprengen.

 **Olbricht: Vielen Dank für dieses gute Gespräch. Ich habe viel über eure Arbeit erfahren. □**

FWG INTERN

# Der weite Weg nach Frankfurt

## Das Projekt Flüchtlingshilfe in Zusammenarbeit mit der Horst-Haas-und-Irene-Haas-Scheuermann-Stiftung



↑ Familie V. in ihrer Wohnung in Frankfurt-Bockenheim

VON MONIKA WAGNER

### Um was geht es?

Am 24. Februar dieses Jahres begann der russische Überfall auf die Ukraine. Laut UNO wurde seitdem ein Drittel der ukrainischen Bevölkerung zur Flucht gezwungen, über 7,6 Millionen Menschen aus der Ukraine leben mittlerweile in europäischen Staaten als Flüchtlinge, der Großteil von ihnen sind Frauen, Kinder und alte Menschen. In Deutschland befinden sich derzeit viele Kriegsflüchtlinge in behelfsmäßigen Notunterkünften. Häufig sind es Turnhallen, in denen Schutzsuchende auf eine Wohnung warten – und in Frankfurt kann dieses Warten ein langes Unterfangen sein, Wohnraum ist knapp und teuer.

### Wohnungen in Frankfurt – woher nehmen?

Die Horst-Haas-und-Irene-Haas-Scheuermann-Stiftung stellt im Großraum Frankfurt frei werdende Wohnungen zur Anmietung durch Familien von geflüchteten Menschen mit besonderen Bedarfen

aus der Ukraine zur Verfügung – ein echter Glücksfall und in diesem Umfang recht einmalig in Frankfurt: Nicht nur der Wohnraum wird gestellt, zur Beschaffung der Grundausstattung gibt es außerdem noch eine Pauschale pro Wohnung, all das geht in das Eigentum des Mieters über. Glückliche Gesichter sind vorprogrammiert!

### Was hat die fwg damit zu tun?

Durch eine Projektleitung wird die Vermittlung der frei werdenden Wohnungen an Geflüchtete und die Begleitung des Einzugs durch die fwg gewährleistet. Die Unterstützung umfasst administrative und alltagspraktische Belange wie Behördengänge, aber auch Dolmetscherleistungen, die Vermittlung von Integrationskursen und Hilfe bei der Jobsuche. Je nach Bedarf bieten wir außerdem Begleitung und Unterstützung, um an Angeboten der psychosozialen Versorgung teilzunehmen und profitieren hier von unserem umfangreichen Netzwerk – für jedes Anliegen gibt es eine\*n Ansprechpartner\*in, für jedes Problem finden wir eine Lösung!

### Was ist das Ziel des Projekts?

Geflüchteten Menschen, insbesondere Menschen mit Behinderung, Traumata und/oder seelischen Erkrankungen, soll die Möglichkeit gegeben werden, dauerhaft in Frankfurt Fuß zu fassen, sich hier eine Existenz und ein Leben aufzubauen. Dies beinhaltet eben nicht nur das Wohnen, auch die Teilhabe am sozialen Leben der Stadt ist ein Ziel des Projekts.

## Die Familie V.

Frau und Herr V. begrüßen mich gemeinsam mit ihrem Sohn in ihrer neuen Wohnung in Frankfurt-Bockenheim. Der kleine Tisch im Wohnzimmer ist reich gedeckt, es gibt Kaffee und Kuchen, Schokolade und einen Obstkorb, ich werde zum fleißig Zulangen aufgefordert. Ich sitze nun hier auf der gemütlichen Couch in der kleinen, aber freundlichen und hellen 2-Zimmer-Wohnung mit Balkon, weil Frau und Herr V. diese – dank der Stiftung, der guten Zusammenarbeit mit deren Gebäudemanagement und dem Sozialamt – vor Kurzem beziehen konnten. Ich möchte die Geschichte dahinter erfahren: Welchen Weg hat die Familie hinter sich? Was geschah seit Kriegsbeginn?

Frau und Herr V. sprechen kein Deutsch oder Englisch, ihr Sohn, der mit Frau und Sohn schon länger in Deutschland lebt, übersetzt für mich. So frage ich nicht viel, ich höre zu.

Familie V. bewohnte ein Haus, circa 25 km von der zweitgrößten ukrainischen Stadt Charkiw entfernt. Einer der beiden Söhne wohnt noch dort, er darf alleine nicht mehr ausreisen, er möchte aber auch nicht weg von zuhause. Die Familie unterstützt ihn finanziell von Deutschland aus.

Im April dieses Jahres schlugen in der Nähe die ersten Bomben ein. Frau und Herr V. wollten bleiben. Ihr Sohn überzeugte sie von Deutschland aus, zu ihm zu kommen, in Sicherheit. „Nehmt nicht viel mit!“ sagt er zu seinen Eltern. Vor allem sein Vater, der an Parkinson erkrankt und auf einen Rollator angewiesen ist, kann nichts tragen. So packt die Mutter eine Tasche mit dem Nötigsten, Papiere und wichtige Unterlagen, etwas Kleidung.

Ihre Reise beginnt in einem Bus, der sie nach Charkiw bringt. Der Busfahrer fährt über Landstraßen, er meidet Hauptverkehrswege, diese werden vom russischen Militär bombardiert. In Charkiw wohnt ein Bekannter des Sohnes, der sie in Empfang nimmt. Er kauft ihnen ein Ticket, es geht weiter mit dem Zug in den Westen der Ukraine Richtung polnische Grenze, sie fahren die ganze Nacht. Von dort aus müssen Sie 2 km zu Fuß gehen, vor allem für den Vater ist der Weg beschwerlich. In Polen angekommen endlich ein wenig Erleichterung: Es gibt sofort etwas zu Essen, Umarmungen, die Menschen sind alle sehr freundlich, Frau und Herr V. werden

in eine Unterkunft gebracht. Trotzdem geht es Herrn V. zusehends schlechter. Nachts steht er auf, er ist verwirrt, will sich vor Bomben verstecken. Es gibt keine Medikamente in der Unterkunft, zumindest nicht die, die er benötigt. Sein Sohn telefoniert mit ihm, beruhigt ihn.

Am nächsten Tag steigen sie in einen Bus nach Gießen, die Fahrt ist von einem ehrenamtlichen Helfer aus Deutschland privat organisiert. Sie dauert fast 24 Stunden, im Bus ist es laut, es sind viele Kinder dabei. Irgendwann hält der Fahrer an und ruft beim Sohn an, der Vater sei aggressiv, er müsse die Polizei rufen. Da sind sie schon in Deutschland, der Sohn holt schlussendlich seine Eltern in einem Krankenhaus 2 Stunden von Frankfurt entfernt ab. Die Ärztin vor Ort hat dem Vater bereits Medikamente gegeben, er brauche vor allem Schlaf – im Liegen, nicht wie im Bus im Sitzen. Und Ruhe. Danach geht es ihm endlich besser.

Die Reise nach Deutschland dauerte 4 Tage.

Frau und Herr V. konnten in der kleinen Wohnung bei der Familie ihres Sohnes unterkommen. Auch dort ist es eng, der Enkel wacht nachts oft auf, auch das ist anstrengend für die Großeltern.

Deswegen freuen sie sich umso mehr, als die Nachricht des Sozialamtes kommt: eine 2-Zimmer-Wohnung in Bockenheim, mit Balkon, bezugsfrei ab sofort. Der Umzug und die Formalitäten können schnell erledigt werden, den Schlüssel hat die Familie noch in derselben Woche in der Hand. Nun leben sie sich ein, sowohl in der Wohnung als auch in Frankfurt und in Deutschland. Es gefällt ihnen hier, sie sind sehr dankbar für die Wohnung, die Möbel und die Ausstattung, die durch die Stiftung ermöglicht wurde. In Frankfurt sind die Menschen sehr nett, Frau V. betont die Hilfsbereitschaft, dass alten Leuten über die Straße geholfen wird. Aber ihre Heimat vermissen sie trotzdem. Herr V. war in der Ukraine immer draußen, hat Trauben geerntet, sogar einen eigenen Wein hergestellt, er war immer in Bewegung. Hier kann er das nicht mehr machen, das fehlt ihm.

Seit dem Umzug ist die ganze Familie entspannter, der Enkelsohn möchte nun ständig die Großeltern besuchen: „Das ist die beste Wohnung auf der Welt!“, sagt er.

Irgendwann möchten sie aber trotzdem zurück in ihr Haus. Wenn der Krieg vorbei ist.

# Rock im Cassellapark Vol. 2

Informationen, lebendiger Austausch  
und jede Menge gute Musik

VON TORSTEN NEUBACHER

Das vermutlich größte Straßenfest des Jahres im Industriegebiet Frankfurt-Ost beeindruckte auch in diesem Jahr durch eine Vielfalt von Besucherinnen und Besuchern, eine Vielfalt der angebotenen Informationen unterschiedlicher Organisationen und Träger, eine musikalische Vielfalt und nicht zuletzt auch ein vielfältiges Wetter. Da war von allem und für jeden was dabei.

Für alle, die nicht dabei sein konnten, sowie für die, die gerne noch einmal zurückschauen, hat unser Fotograf Uli Schlittgen fleißig Fotos gemacht. Einen Teil dieser Bilder sehen Sie hier. [□](#)





FWG INTERN

# Kreative Suche

## Wie die fwg dem Personalmangel begegnet

OLAF OLBRICHT IM GESPRÄCH MIT  
NATHALIE MÜLLER UND ANDREA VIRDE

 **Olaf Olbricht:** Liebe Kolleginnen, fast täglich lese oder höre ich in den verschiedensten Medien, wie schwer es derzeit ist offene Stellen zu besetzen. Dass auch die fwg auf Personalsuche ist, erfahre ich gelegentlich durch die internen Stellenausschreibungen, die ihr per Mail veröffentlicht. Dort, im internen Mailverkehr, lese ich aber auch staunend und fast monatlich, dass neue Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit in der

fwg begonnen haben. Seit dem 1. April bis heute, Mitte September, habt ihr 16 neue Mitarbeitende vorgestellt. Am 1. September waren es sogar sieben auf einen Streich, wie im Märchen! Wie macht ihr das? Betreibt ihr aktiv Personalakquise? Wenn ja, wie und wo?

**Andrea Virde:** Wir betreiben aktive Akquise, dabei nutzen wir vorrangig die Dienste einer Personalagentur

**Nathalie Müller:** Mit dieser Agentur arbeitet die fwg schon länger zusammen. Wir schicken unsere Stellenausschreibungen dorthin und bekommen Vorschläge, wo (in welchen Medien, auf welchen Internet-Plattformen) die Suche erfolversprechend sein könnte. Wir entscheiden in Absprache mit der jeweiligen Verbundleitung, welcher dieser Empfehlungen wir folgen wollen. Die Agentur unternimmt dann alle weiteren, notwendigen Schritte.

 **Olbricht:** Wie erfolgreich ist die Zusammenarbeit mit dieser Agentur?

**Müller:** Das ist unterschiedlich. Wir haben zum Beispiel festgestellt, dass der Erfolg auch davon abhängig ist zu welcher Zeit wir jemanden suchen.

 **Olbricht:** Hast du eine Idee, woran das liegen könnte?



↑ Nathalie Müller und Andrea Virde,  
Mitarbeiterinnen der Personalabteilung

**Müller:** Der von dir eingangs erwähnte September war ein hervorragender Zeitpunkt. Viele potentielle Bewerber\*innen hatten ihr Studium beendet. Mit einigen hatten wir bereits vorher Verträge abgeschlossen und alle starteten im September ihre Arbeit in der fwg. Aktuell spielt die politische und die wirtschaftliche Lage eine verunsichernde Rolle. Wer einen sicheren Arbeitsplatz hat, wird sich derzeit eher keiner weiteren Unwägbarkeit, durch einen Wechsel des Arbeitgebers, aussetzen wollen.

**Olbricht:** Dennoch, ich war erstaunt, dass ihr von April bis Mitte September 16 neue Mitarbeitende vorgestellt habt. Empfindet ihr das als einen Akquise-Erfolg?

**Virde:** Ja, aber der ist nicht ausreichend, wir haben trotzdem noch Vakanzen.

**Müller:** Im Sommer war die Personaldecke so knapp, dass wir über eine Zeitarbeitsfirma kurzfristig Personal organisieren mussten. Es ist allerdings unser Bestreben, die vakanten Stellen fest zu besetzen und nicht dauerhaft mit Leih-Arbeitnehmer\*innen zu arbeiten.

**Virde:** Wir dürfen auch nicht vergessen, dass einige Mitarbeiter\*innen ausgeschieden sind.

**Olbricht:** Gibt es eine große Personal-Fluktuation in der fwg?

**Müller:** Das ist schwer einzuschätzen, da wir als neue Mitarbeiterinnen nicht wissen, wie das in den Vorjahren war. Wir planen ein Personal-Controlling zu etablieren, das den Entscheidungsträgern alle relevanten Daten zum Thema Personal zur Verfügung stellen kann. Erfreulich ist übrigens, dass etliche Neueingestellte bereits vorher in einem anderen Rahmen, zum Beispiel im Anerkennungsjahr, in der fwg tätig waren. Auch Mitarbeitende in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel Studierende, die während des Studiums als Nachtbereitschaft gearbeitet haben, bewerben sich zu gegebener Zeit als Vollzeitkräfte. Das würden diese Menschen nicht machen, wenn es ihnen bei der fwg nicht gefallen hätte.

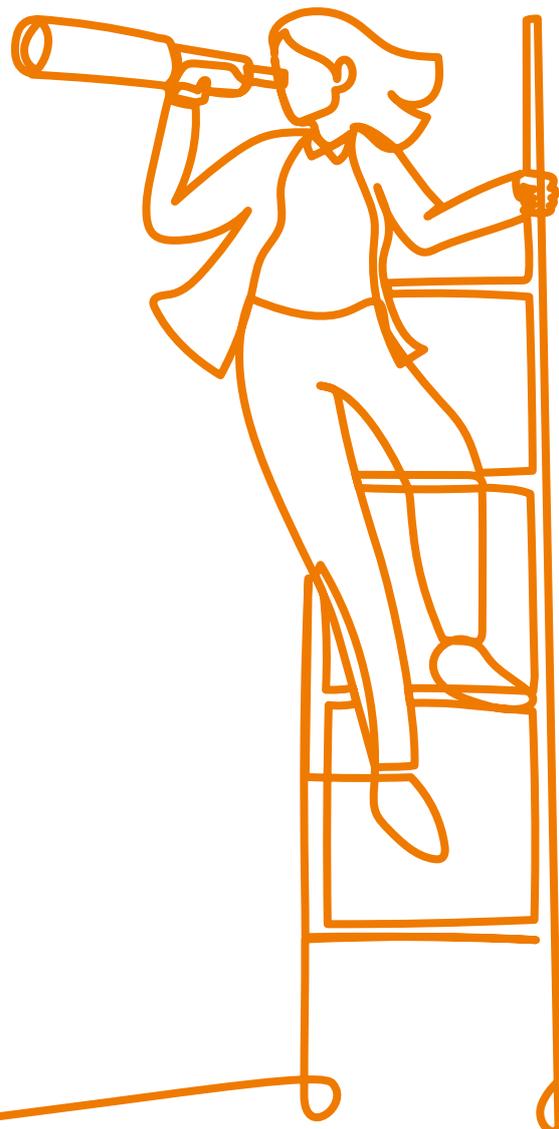
**Olbricht:** Gibt es bei den Reaktionen auf eure Personal-Akquise auch Unterschiede, die mit der ausgeschriebenen Stelle zu tun haben?

**Virde:** Ja, das ist so. Als wir zum Beispiel für den IT-Bereich jemand gesucht haben, gab es ein erstaunlich großes Feedback, sogar aus dem Ausland.

**Olbricht:** Gibt es viele Initiativbewerbungen von Suchenden?

**Müller:** Wir bekommen viele Bewerbungen von Quereinsteiger\*innen, die mit unserer Branche bisher noch nichts zu tun hatten.

→ Fortsetzung nächste Seite





**Olbricht:** Passen die Initiativbewerbungen zum Personalbedarf der fwg?

**Müller:** Wenn wir Fachkräfte suchen nicht, die bewerben sich eher gezielt auf konkrete Stellenangebote.



**Olbricht:** Die Beschäftigung von Quereinsteiger\*innen gehörte einst zum Konzept der fwg. Ich selbst gehöre zu dieser Mitarbeiter-Generation. Damals waren berufsbegleitende interne Fortbildungen obligatorisch. Diese schlossen mit einer Prüfung und einer anerkannten fachlichen Qualifikation ab.

**Müller:** Die fwg will dieses Thema neu beleben und ein Fortbildungsprogramm für Quereinsteiger\*innen etablieren, an dessen Ende ein qualifizierter Abschluss stehen soll.



**Olbricht:** Das finde ich großartig. Ihr habt mir die Zusammenarbeit mit der Personalagentur geschildert, gibt es noch andere Kanäle, die ihr für die Personalsuche nutzt?

**Müller:** Wir veröffentlichen unsere Suche auf der fwg-Website und auch auf der entsprechenden Seite der ‚Agentur für Arbeit‘.

**Virde:** Auch an den Fachhochschulen und den Schulen für Heilerziehungspfleger\*innen werben wir. Wir schreiben zum Beispiel Stellen für das Anerkennungsjahr regelmäßig aus.

**Müller:** Wir versuchen laufend unsere Maßnahmen zu optimieren, dazu gab es auch einen Workshop mit einer Personalagentur.



**Olbricht:** Nutzt ihr neben dem Internet auch Printmedien?

**Müller:** Für unsere Werkstatt in Fechenheim suchten wir einen Aushilfsfahrer. Dabei inserierten wir auch im Fechenheimer Wochenblatt und hängten Handzettel in den größeren Geschäften entlang der Hanauer Landstraße aus. Die Rückmeldungen waren auch hier ganz gut.



**Olbricht:** Ihr habt also ganz gezielt lokal geworben.

**Müller:** Es lohnt sich darüber nachzudenken, welche Form der Ansprache für welche zu besetzende Stelle geeignet ist. Dabei sind wir durchaus kreativ. Übrigens spielt auch die Mundpropaganda eine wichtige Rolle. Wer hier ein Praktikum oder ein Anerkennungsjahr machte und damit zufrieden war, erzählt das gern weiter. Als Herr Neubacher die Teilnehmenden der Startergruppe einmal fragte, wie sie zur fwg gekommen sind, sagten etwa zwei Drittel, dass sie von dieser Einrichtung durch Mundpropaganda erfahren haben.



**Olbricht:** Das funktioniert nur, wenn es etwas Positives zu berichten gibt.

**Virde:** Wir hören in der Startergruppe ganz oft, wie positiv neue Kolleg\*innen unsere Einrichtung sehen.

**Müller:** Dieses positive Feedback möchten wir gern noch intensiver für die Personal-Akquise nutzen.



**Olbricht:** Wie erfolgreich sind interne Stellenausschreibungen?

**Müller:** Die Bewerbungen auf eine interne Stellenausschreibung sind oft mit der Erwartung eines beruflichen Aufstiegs verbunden.

**Virde:** Und es hat natürlich auch mit dem Interesse an der ausgeschriebenen Tätigkeit zu tun.

**Müller:** Viele ausgeschriebene Stellen lassen sich intern besetzen.



**Olbricht:** Haben meine Fragen alle Aspekte des Themas Personal-Akquise zur Sprache gebracht oder möchtet ihr noch etwas ergänzen?

**Müller:** Wir sind relativ neu in der fwg und bringen auch einen „Blick von außen“ ein. Wir glauben, dass unsere Perspektive auch Veränderungen anregt, die in der kommenden Zeit „Früchte“ tragen werden.



**Olbricht:** Die Leistungen der fwg werden im Sektor Ost der Stadt Frankfurt an vielen verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Angeboten erbracht. Diese dezentrale Struktur ist neuen Mitarbeitenden zunächst unvertraut. Die Startergruppe, eine bewährte Maßnahme der fwg, soll hier Abhilfe schaffen. Ihr, liebe Kolleginnen seid selbst in der Startergruppe, wie gefällt euch dieses Format?

**Virde:** Die Startergruppe wird von allen neuen Mitarbeiter\*innen sehr positiv aufgenommen.

**Müller:** Die Themen des Jahresprogramms der Startergruppe zeigen wie umfassend dort informiert wird. Der offene Austausch und das Nachfragen wie wir hier „*angekommen*“ sind, wird nicht nur von mir positiv empfunden. Gutes Miteinander und gegenseitige Achtsamkeit zeichnen die Teamarbeit in der fwg aus.

**Olbricht:** Wer hat das Programm der Startergruppe erarbeitet?

**Müller:** Die Gesamtleitungskonferenz (GLK).

**Olbricht:** Welche beruflichen Aufgaben habt ihr im Zusammenhang mit der Startergruppe?

**Müller:** Wir organisieren die Teilnahme, die Termine, die Räumlichkeiten und wir laden ein.

**Olbricht:** Liebe Kolleginnen, vielen Dank für eure Bereitschaft zu diesem Interview und für eure Zeit. Weiterhin guten Erfolg bei der Suche nach neuen Kolleginnen und Kollegen. □

## Jahresprogramm der Startergruppe

27.01.23	Soziale Teilhabe/Wohnen
24.02.23	Vorstellung MAV
31.03.23	fwg der Verein
28.04.23	Offener Austausch
26.05.23	Teilhabe an Arbeit/Führung CP
30.06.23	Berufliche Bildung/Führung MUS
28.07.23	Soziale Teilhabe / Führung Löwenhof
25.08.23	Personalentwicklung in der fwg
29.09.23	Personenzentrierung/Wohnen
27.10.23	Leitbild der fwg
24.11.23	Geschäftsstelle / Unterstützungsprozesse
08.12.23	Einbindung der fwg in die Gemeindepsychiatrie



TOCHTER- UND BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN

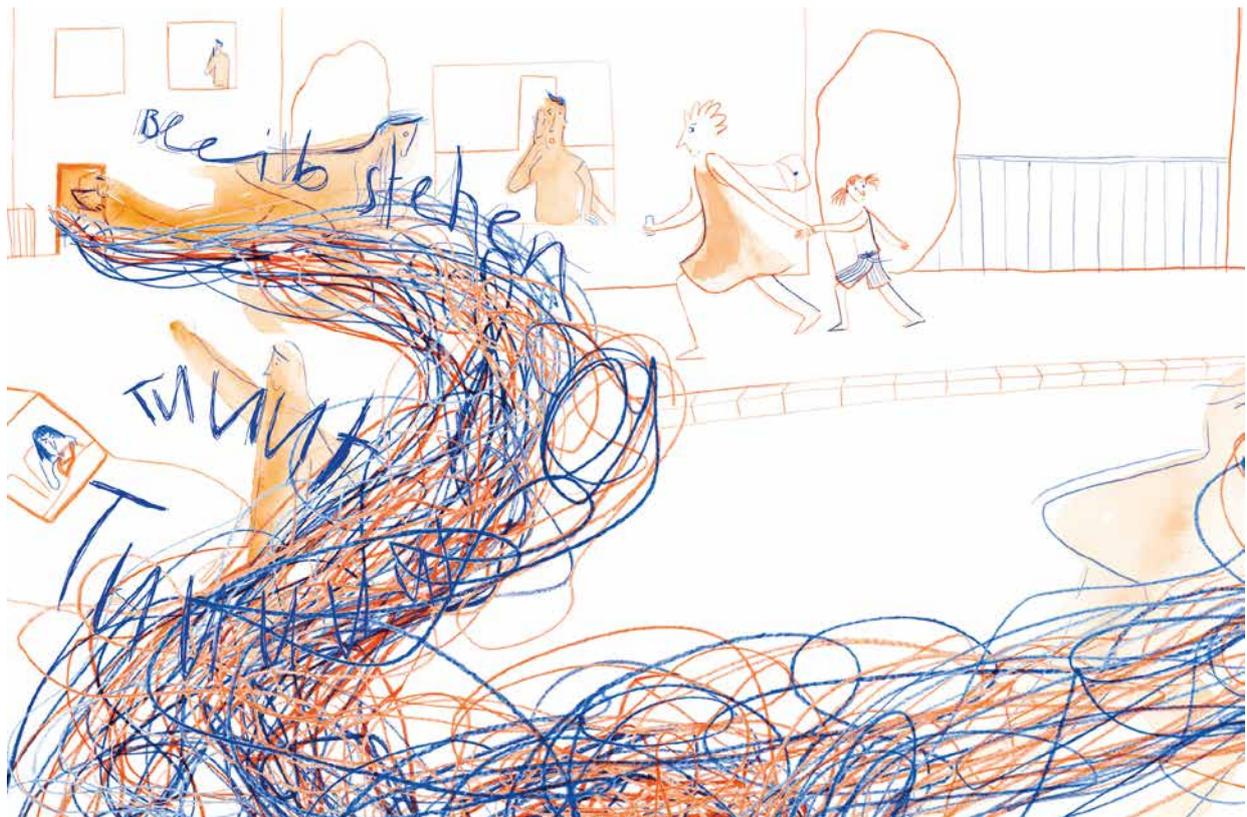
# Verleihung der Serafina 2022 im Struwwelpeter Museum

Nachwuchspreis geht an Cynthia Häflinger für eine Graphic Novel über psychische Erkrankung

VON BEATE ZEKORN-VON BEBENBURG

Bereits im dritten Jahr wurde während der Buchmesse ein wichtiger Nachwuchspreis für Illustration im Struwwelpeter Museum verliehen. In diesem Jahr würdigt die Deutsche Akademie für Kinder- und Jugendliteratur in Volkach mit der „Serafina“ eine außergewöhnliche Graphic Novel, in der es um die psychische Erkrankung eines jungen Mannes geht. Ausgezeichnet wurde die Schweizer Künstlerin Cynthia Häflinger für ihr bei kunstanstifter erschienenes Bilderbuch ‚Fremde Blicke‘ (2022). Dr. Stefan Hauck vom Börsenblatt erläuterte in seiner Laudatio auf die Preisträgerin die Wahl der Jury:

„Fremde Blicke hat die Form eines sich selbst vergewissernden Tagebuchs, das wie ein Erinnerungsprotokoll die schleichenden Anfänge einer Persönlichkeitsveränderung festzuhalten sucht. Protokollantin ist Yael, die sich fragt: Wo beginnt eine Geschichte und wo hört sie auf? Cynthia Häflinger zeigt uns Skizzen aus dem Alltag einer Familie, Begegnungen, Gespräche; im Fokus Yael's älterer Bruder Lars. Wir sehen als Betrachter\*innen, wie sich seine Gesichtszüge und sein Inneres verändern, wie Realität und Wahnvorstellungen konkurrieren: Überall fühlt sich Lars



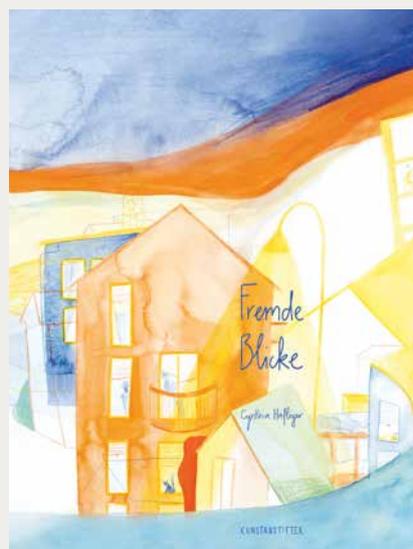


beobachtet, belauert, er fürchtet, die Kaffeebohnen könnten vergiftet sein und der Nachbar wolle ihn als das inkarnierte Böse vernichten. All das nimmt ihm die Luft zum Atmen.

Häfliger gibt dem Misstrauen Konturen, lässt die Linien zerbrechlicher werden, zittern, sich auflösen, lässt die schützenden Innenräume in Aquarell erst verschwimmen, dann zerfließen – es sind Metaphern für die sich immer mehr auflösenden Gewissheiten, die die Familie bislang hatte. Geordnete Panels wechseln mit großformatigen Szenen, die Raum für sich beanspruchen und eine Dynamik schaffen. Häfliger setzt Worte grafisch in Buchstaben, die eine Seite zerspringen lassen. Die Künstlerin zeigt, wie die Hilflosigkeit im Umgang mit dem Bruder und dessen zunehmender Realitätsverlust die Nerven bei Schwester und Eltern blanklegen. Die Frage nach dem Warum der Veränderungen wird raumfüllend und erdrückt sie – bis die Krankheit die Worte dominiert und eine kraftvolle Linienführung die Wut, die Angst mit einem Knall explodieren lässt – danach die Leere, die Apathie.

Nach einer Zeit in der Psychiatrie reflektiert Lars sein Verhalten – was er in Worte zu fassen sucht, erweitert Häfliger in verästelnden, fließenden blauen Linien, die nicht enden zu scheinen – Sinnbild für die Psychose. Und dabei immer wieder in kleinen Szenen die belastende Frage, die für die Familie wie der Elefant im Raum schwebt: Haben wir Mitschuld, haben wir etwas falsch gemacht?

Vielleicht ist es ihre frühere Tätigkeit als Floristin, die der Illustratorin zu einem untrüglichen Gespür für organische Strukturen verholfen hat, die das Werden und Vergehen von Farben und Linien erfassen. Und zur Erkenntnis, dass Veränderungen passieren und partout nicht steuerbar sind. Ihre sensiblen Beobachtungen jedenfalls haben die Jury überzeugt.“ □



**Cynthia Häfliger: Fremde Blicke.**

Mannheim: Kunstanstifter, 2022.

ISBN: 978-3-948743-15-4. Format: 196 x 260 mm.

Umfang: 136 Seiten. Preis: 24 €



TOCHTER- UND BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN

# Moderne Struwwelpeter-Zeiten

Gemälde von Angela Bugdahl  
im Struwwelpeter Museum

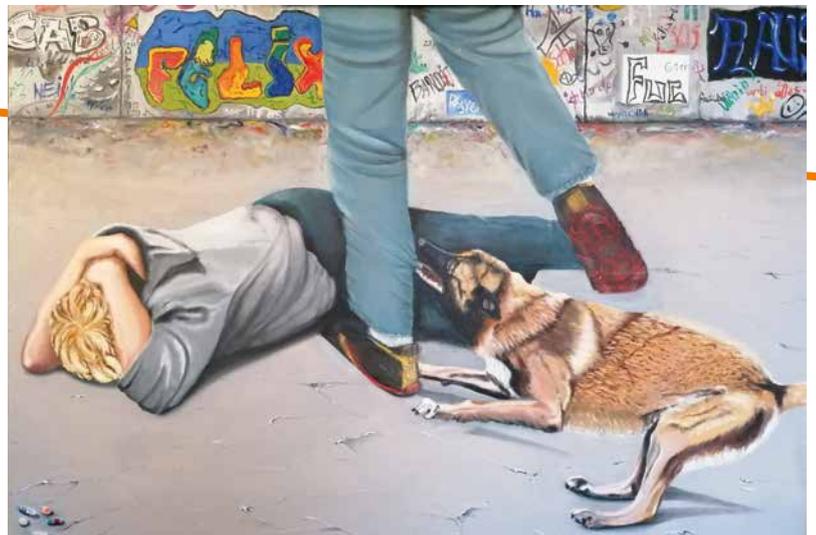
VON BEATE ZEKORN-VON BEBENBURG

Angela Bugdahl nähert sich dem alten Struwwelpeter mit modernem Blick. Sie verknüpft Heinrich Hoffmanns zwischen 1844 und 1847 entstandenen Geschichten mit Themen der Gegenwart. Ihre realistisch anmutenden Gemälde erzählen assoziativ von Klimawandel, Schulhofgewalt, Rassismus, Fastfood-Konsum oder auch Smartphone-Unfällen. Die ausdrucksstarken Arbeiten verdeutlichen die überzeitliche Aktualität von Heinrich Hoffmanns Geschichten, von denen die Hanauerin zum künstlerischen Dialog mit der Bilderwelt des Biedermeier angeregt wurde.

Die Bilder der Ausstellung ‚Moderne Struwwelpeter-Zeiten‘ stammen aus zwei Schaffensperioden: Bereits 2004 begann Angela Bugdahl mit dem Struwwelpeter-Projekt. Diese ersten Bilder wurden im selben Jahr in Frankfurts Partnerstadt Guangzhou in China ausgestellt. 2007 zeigte das Struwwelpeter Museum

in der alten Villa in der Schubertstraße den Bilderzyklus in einer Kabinettausstellung. Im Anschluss an die Ausstellung stiftete die Künstlerin die Gemälde dem Museum. Als viel beachtete Leihgabe gingen die Gemälde in eine Struwwelpeter-Ausstellung in der Ludwigsgalerie Schloss Oberhausen im Jahr 2019.

Die 1943 in Ungarn geborene Künstlerin bezeichnet ihren Stil als „Modernen Realismus“ und grenzt sich damit zum Fotorealismus ab. Ihre Stilmittel sind enorme Vergrößerungen von Gegenständen, Licht-Schatten-Kontraste und neutrale Hintergründe, vor die sie isoliert das Objekt stellt. In vielen ihrer Gemälde lädt sie die Betrachtenden ein, sich ganz auf den dargestellten Gegenstand zu konzentrieren und die Botschaft des Bildes zu entdecken. Ganz bewusst schafft sie so einen Gegenpol zur Informationsflut unserer Gesellschaft.



↑ Der Suppen-Kaspar und der böse Friedrich neu interpretiert

Ob Hanns Guck-in-die-Luft oder Suppen-Kaspar – die Charaktere aus den über 175 Jahre alten Bildgeschichten sind fest im kollektiven Gedächtnis verankert. Wenige Bildzitate reichen Angela Bugdahl aus, um die gewünschte Assoziation an das Original auszulösen. Sie reduziert die bekannten Geschichten auf wesentliche Elemente und umgibt sie mit neuen Objekten. Zum Suppen-Kaspar kombiniert sie als erneutes ironisches Zitat aus der Kunstgeschichte Andy Warhols berühmte Campbell-Suppendose mit einem Stethoskop. So stellt sie den Suppen-Verweigerer Kaspar in den Kontext der Anorexia Nervosa.

Eineinhalb Jahrzehnte später ließ sich die Hanauerin erneut vom Struwwel-Kosmos inspirieren. Das Vergehen der Zeit, die Veränderung der Umwelt sind nun in ihren Arbeiten spürbar. Struwwelpeter am Zeiger der Uhr geht bildlich mit der Zeit. Autokolonne und Regenvorhang bilden die sturmgepeitschte Kulisse für die Arbeit zum Fliegenden Robert. Ein Mädchen, das mit ihren Zöpfen an die schwedische Umweltaktivistin Greta Thunberg erinnert, kämpft sich mit aufgespanntem Regenschirm durch Starkregen und Überschwemmung. Damit stellt die Künstlerin den Bezug zum Klimawandel her, der beschleunigt wird durch den CO<sup>2</sup>-Ausstoß von Verbrennungsmotoren. Der fliegende Robert heute hebt nicht mehr im Sturmwind ab. Sein Schirm ist umgeklappt und damit untauglich zum Fliegen geworden. Nur die

Mütze mit Fridays for Future-Logo fliegt wie Roberts Hut davon.

Die Gewalt an Schulhöfen ist ein weiteres aktuelles Thema, das Angela Bugdahl eindrücklich im Gemälde „Der böse Friedrich“ visualisiert. Hier verbindet sie assoziativ zwei Stränge aus Hoffmanns Original-Geschichte: Friedrich peitscht zuerst sein Gretchen, dann einen Hund, der ihn darauf ins Bein beißt. Im Gemälde tritt ein Junge, so legen es Kleidung und Schuhe nahe, brutal auf einen wehrlos am Boden liegenden Jungen mit dem Fuß ein. Simultan attackiert den Schläger ein Schäferhund, der den Angreifer mit den Zähnen an der Hose zurückzuziehen versucht. Den Hintergrund bildet eine gesprayte Wand mit Graffitis.

So bietet die Ausstellung vielfältige Impulse zum Nachdenken über die Welt, in der wir leben. Bis Ende April 2023 ist sie im Struwwelpeter Museum zu sehen. □

### Moderne Struwwelpeter-Zeiten Gemälde von Angela Bugdahl

Ausstellung im Struwwelpeter Museum  
noch bis zum 26. März 2023



↑ Struwwelpeter geht mit der Zeit: Der fliegende Robert als Opfer des Klimawandels





↑ Blick in die freundlichen Räume von Vitos Reha in Kassel

## TOCHTER- UND BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN

# Über die Beseitigung einer Versorgungslücke

## Die RPK-Geschichte von Vitos und der fwg

VON DR. SABINE KRESS

**Rehabilitation für Menschen mit eher schweren psychischen Erkrankungen ist in Deutschland keine Selbstverständlichkeit, da das Angebot nicht flächendeckend vorhanden ist.**

Dieser Versorgungslücke haben sich die Expertinnen und Expertinnen bei Vitos, der fwg und bei den Lebensräumen in Offenbach schon seit fast 20 Jahren gewidmet. Allein sind wir aber nicht vorangekommen, die Widerstände bei den Krankenkassen und Rentenversicherungen, die diese Leistung bezahlen müssen, waren einfach zu hoch.



↑ Letzte Abstimmungsgespräche: 2013 gründete die fwg zusammen mit der Stiftung Lebensräume Offenbach und der Vitos Hochtaunus GmbH eine gemeinsame Tochtergesellschaft zum Betrieb von RPK-Einrichtungen



**2013**  
Gründung der  
Vitos Reha gGmbH



**2014**  
Start der Vitos Reha  
Frankfurt mit 15  
ganztags-ambulanten  
Plätzen (Vitos Reha)

Also haben wir uns im Jahr 2012 zusammen an den Tisch gesetzt und unsere Kräfte gebündelt. Vitos hatte die medizinischen Spezialisten und Erfahrungen mit einer RPK in Nordhessen (damals die RPK Guxhagen). Die fwg und die Lebensräume Offenbach lieferten die Vernetzung in Südhessen und jahrzehntelange Erfahrung und Expertinnen und Experten in der sozialtherapeutischen Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Wir gründeten eine gemeinsame Gesellschaft, die Vitos Reha gGmbH. Im Jahr 2014 startetet dann als erste Einrichtung dieser Gesellschaft die Vitos Reha Frankfurt.

Zwei Jahre mussten wir noch ums Geld kämpfen, dann hatten wir mit den Krankenkassen und der Rentenversicherung einen guten Kompromiss gefunden und konnten mit der Entwicklung weiterer Standorte beginnen.

2017 wurde die Vitos Reha Kassel gegründet (aus der ehemaligen RPK Guxhagen) und in die Gesellschaft aufgenommen. Hier bieten wir inzwischen ganztags-ambulante Plätze an und versorgen einen großen Bereich der Region in und um Kassel.

Mitten in der Pandemie ging dann die Vitos Reha Hanau an den Start. Ende 2020 wurden die ersten Rehabilitanden und Rehabilitandinnen aufgenommen. Hier sind wir auf 30 Plätze angewachsen.

Und zehn Jahre nach dem ersten Gründungstreffen, nämlich im Juli 2022 konnten wir das Team der Vitos Reha Wiesbaden starten lassen, die zunächst 20 ganztags-ambulante Plätze in Wiesbaden-Biebrich anbieten werden.

An allen Standorten gab es von Anfang an eine große Nachfrage, die Plätze waren schnell belegt. Selbst die Pandemie haben wir gut überstanden. Wir wundern uns nicht darüber. Wir machen weiter. Die „weißen Flecken“ auf der Hessenkarte sind uns Ansporn genug. □



**2017**  
Übergang der RPK-Guxhagen in die Vitos Reha, Umzug nach **Kassel** und Umstellung auf 35 ganztags-ambulanten Plätze



**2020**  
Start der Vitos Reha **Hanau** mit 20 ganztags-ambulanten Plätzen



**2022**  
Start der Vitos Reha **Wiesbaden** mit 20 ganztags-ambulanten Plätzen



**2022**  
Vitos Reha GmbH  
4 Standorte  
50 Mitarbeiter\*innen  
120 Rehabilitationsplätze



## EXTERNE PARTNER



# Kollektiv für soziale Kommunikation

Ein Zusammenschluss der Grafikerinnen  
Paula Weise und Claudia Stiefel



Das Kollektiv für soziale Kommunikation ist ein Zusammenschluss der Grafikerinnen Paula Weise, bhive studio und Claudia Stiefel, stiefeldesign. Gemeinsam konzipieren und realisieren sie Projekte für den sozialen Bereich. Dabei legen sie viel Wert auf eine enge und wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Auftraggeber\*innen und Partner\*innen und auf nachhaltige, flexible und zukunftssträchtige Lösungen.

Das Interview führt Olaf Olbricht stellvertretend mit Claudia Stiefel.

OLAF OLBRICHT IM GESPRÄCH MIT CLAUDIA STIEFEL

 **Olbricht:** Liebe Claudia, seit 2017 arbeiten wir gemeinsam daran, akut als eine inhaltlich und gestalterisch interessante Zeitschrift regelmäßig zu veröffentlichen. Die von euch formulierte wertschätzende Zusammenarbeit durfte ich in dieser Zeit persönlich erleben. Wie kam es zum neuen Gewand der akut?

**Claudia Stiefel:** 2017 kam die fwg mit der Anfrage auf uns zu, sie bei der Anpassung des vorhandenen Corporate Designs an ein verändertes Selbstverständnis zu begleiten. Gemeinsam mit der Leitung, Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten haben wir in kleinen, behutsamen Schritten einen neuen visuellen Auftritt entwickelt. Angefangen beim Redesign des Logos wurden Farben, Schriften, die Bildwelt und die Gestaltungselemente überdacht und weiter- oder neuentwickelt. Der neue Look stellt den Menschen in den Fokus und gibt der fwg ein freundliches, authentisches Äußeres. Begleitend gab es mehrere Fotoshootings mit dem Frankfurter Fotografen Uli Schlittgen, denn auch die Bildwelt ist eine wichtige Säule im Rahmen des Erscheinungsbildes.

In einem anschließenden Prozess wurden nach und nach alle Medien in das neue Design übertragen, so auch 2019 eine erste Ausgabe der akut! Die Beispielfotos auf der rechten Seite zeigen das Cover vorher und nachher. Der Wechsel von Graustufen zu farbigen Bildern war dabei eine wichtige Entscheidung.



→ ‚akut‘ Titelseite vor und nach dem Redesign

### **Olbricht:** Wie erlebst du die bisherige Arbeit an akut?

**Stiefel:** Wir schätzen die Arbeit mit dir, Olaf, im Team und freuen uns jedesmal auf die neue Ausgabe. Seit dem Redesign macht die Umsetzung deutlich mehr Freude. Wir sind immer wieder freudig überrascht wie wandelbar das entwickelte Basiselement ‚Lebenslinie‘ ist. So ist es möglich für jedes Heft eine zum Inhalt passenden Idee zu entwickeln und umzusetzen.

### **Olbricht:** Welchen Stellenwert haben aus deiner Sicht Printmedien wie akut zukünftig im Zusammenspiel aller Medien?

**Stiefel:** Nach wie vor sind Printmedien von Bedeutung und haben ihre Stärken. Für viele Leser und Leserinnen ist ein gedrucktes Magazin angenehmer zu lesen, da die Inhalte fokussiert und unabhängig von Internet zugänglich sind. In der Entwicklung von Print zu Digital passiert jedoch einiges und es ist wichtig diese Entwicklung im Blick zu behalten. Noch sind viele Funktionen und Ansätze nicht ausreichend ausgearbeitet, jedoch ist eine Erweiterung ins Digitale sinnvoll und notwendig, um die verschiedenen Zielgruppen zu erreichen.

### **Olbricht:** Seit dem von dir erwähnten Redesign unseres Corporate Design, prägt eure gestalterische Handschrift eine Vielzahl von Kommunikationsmitteln der fwg. Wie erlebt ihr diese Arbeit? Was daran erfüllt den Anspruch an eine nachhaltige Entwicklung?

**Stiefel:** Seit dem Redesign-Prozess sind nun schon ein paar Jahre vergangen. Es ist schön, dass wir das Glück haben den Prozess von der Entwicklung weiter in der Umsetzung begleiten zu können. Die Gestaltungsansätze zeigen, dass sie eine langlebige Nutzung möglich machen und genügend Flexibilität bieten, um neuen Anforderungen gerecht zu werden. Besonders freut es uns, dass es gelungen ist die inneren Werte der fwg durch ein menschliches, freundliches Erscheinungsbild nach außen zu tragen. Wir freuen uns darauf gemeinsam alle neuen Herausforderungen und Veränderungen anzugehen!

### **Olbricht:** Dir und Paula Weise herzlichen Dank für diesen kurzen Einblick in eure gestalterische Arbeit für die fwg. Ich freue mich auf die weitere, kreative Zusammenarbeit mit dem Kollektiv für soziale Kommunikation.

## SOZIALRAUM SEKTOR OST



# Es war einmal ...

## Geschichten rund um die Frankfurter Wallanlagen, Teil 1

VON OLAF OLBRICHT

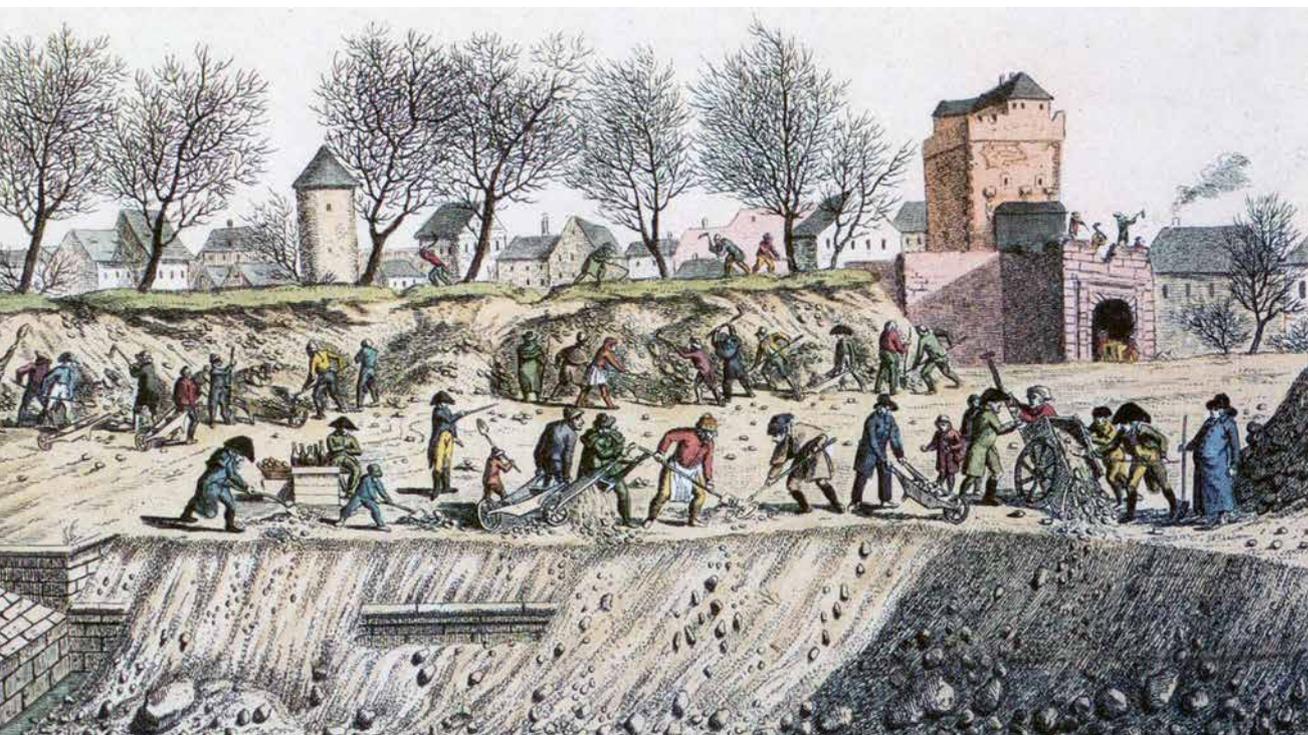
### Es war einmal ein Festungswall

... erschaffen, um die Frankfurter Bürger vor bösen Feinden zu schützen, doch er kam in die Jahre und wurde militärisch bedeutungslos. 1804 beschlossen die klugen Stadtväter, die Anlage schleifen zu lassen. Was fremden Heeren nicht gelungen war, sollte Stadtgärtner Sebastian Rinz ab 1808 besorgen, was er auch schaffte. Mama Goethe schrieb ihrem in Weimar weilenden Bub begeistert: *„Die alten Wälle sind abgetragen, die alten Tore eingerißen, um die gantze Stadt ein Parck, ...“* Damit dieser Park für alle Zeiten grün bleiben möge, wurde im ‚Wallservitut‘ festgelegt, dass die Wallanlagen nicht bebaut werden dürfen. Daran hält man sich bis heute. Na ja, nicht ganz, beim näheren Hinsehen ist schon der eine oder andere *„Sündenfall“* zu entdecken.

### Es war einmal ein Frankfurter Kaufmann

... der sich auf einer Reise zum Nil in eine schöne Ägypterin verliebte. Sie folgte ihm an den Main, wo er für ihr Wohlbefinden und gegen ihr Heimweh das ‚Maurische Haus‘ erbauen ließ. Dieser teure Liebesbeweis trieb ihn in den wirtschaftlichen Ruin. Verzweifelt machte er seinem Leben ein Ende. Die schöne Geliebte hielt es danach nicht länger am Main und sie kehrte zurück an den Nil. Diese Geschichte ist schön und traurig, aber ist sie auch wahr? Unromantische Historiker nennen das zwischen 1856 und 1857 entstandene ‚Maurische Haus‘ ein typisches Beispiel für den Historismus jene Epoche. Wenn ich aus der Eschenheimer Anlage hinüber zu diesem Traum aus ‚Tausend und einer Nacht‘ schaue, stelle ich mir vor, die Schöne sei noch dort und will dann nicht mehr so genau wissen, wer dieses Haus wirklich bauen ließ und warum er es tat.

↓ 1806 wurde der alte Festungswall abgetragen





↑ Das Maurische Haus in der Eschenheimer Anlage

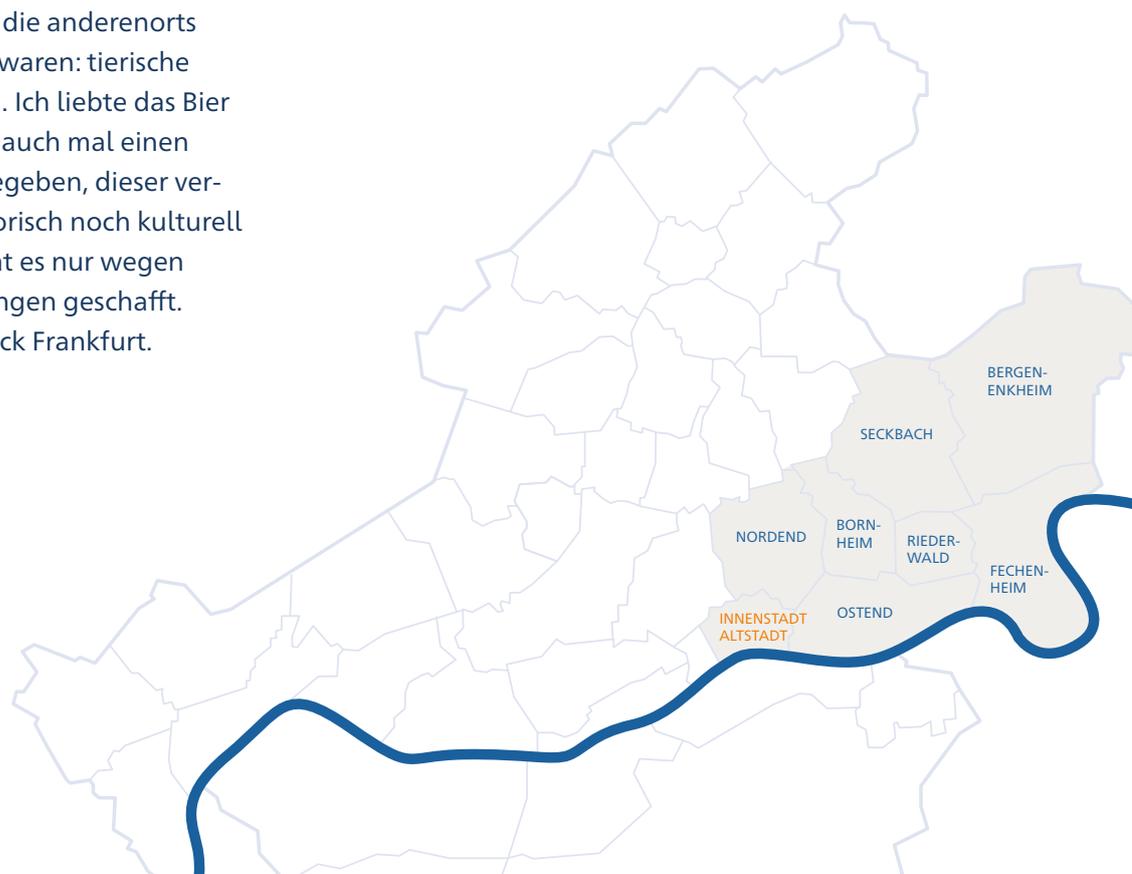


### Es war einmal ein Böhmisches Lokal

... zu Fuß nur vier Minuten von der Hauptwache entfernt. Durchs Lokal gelangte man über eine eiserne Treppe in den Hinterhof, der sich unvermutet als Garten an der Eschenheimer Anlage entpuppte. Hier traf sich einst die Tschechische Community. Doch man musste nicht tschechisch sprechen, um Essen und Trinken zu bestellen. Ich war in den 1980er-Jahren hier gern zu Gast. Auf der Speisekarte standen damals auch Gerichte, die anderenorts bereits vom Zeitgeist verbannt waren: tierische Innereien, zum Beispiel Kutteln. Ich liebte das Bier aus Pilsen und nach dem Essen auch mal einen Kräuterlikör aus Karlsbad. Zugegeben, dieser verschwundene Ort ist weder historisch noch kulturell bedeutend, in diesen Artikel hat es nur wegen meiner nostalgischen Erinnerungen geschafft. Er war für mich ein schönes Stück Frankfurt.

### Es ist immer noch

... interessant, die Wallanlagen (von Westen nach Osten: Untermainanlage, Gallusanlage, Taunusanlage, Bockenheimer Anlage, Eschenheimer Anlage, Friedberger Anlage und Obermainanlage) zu entdecken. Im städtischen Grün findet man Märchenhaftes, Kulturelles und Historisches. Mehr davon in der nächsten Ausgabe von akut. □



## HINTER DEM HORIZONT



# Über den Horizont hinaus

Am Tag der Deutschen Einheit  
unterwegs nach Osten

VON HERMANN SCHÜTZE

Seit 32 Jahren sind Ost- und Westdeutschland wieder vereint. Am 3. Oktober 1990 trat der Einigungsvertrag in Kraft, mit dem die frühere DDR der Bundesrepublik beitrug – damit war die Teilung Deutschlands nach 45 Jahren überwunden.

Ich gehöre zu denen, die das geteilte Deutschland erlebt haben. Heute bin ich auf der Autobahn 4 unterwegs in Richtung Osten. Mit mir reist mein Enkelsohn, der im wiedervereinigten Deutschland geboren ist.

↓ Das ist zum Glück Vergangenheit:  
Wegweiser für die Einreise in die DDR

## Vor der Wiedervereinigung

In Erwartung des bevorstehenden Grenzübergangs macht sich ab Bad Hersfeld ein beklommenes Gefühl in mir breit. Auf der Werratalbrücke steht ein etwas überdimensioniertes Hoheitszeichen der DDR. Es folgen erste Hindernisse aus Eisenträgern und Stacheldraht, dann Wachtürme und Masten mit Scheinwerfern. Ich bin ängstlich darauf bedacht, die vorgeschriebenen 20 km/h nicht zu überschreiten. Unter dem großen Dach des Grenzübergangs Eisenach (heute Autobahnraststätte) stehen die Gebäude der ‚Grenzschutzorgane‘.

Unfreundliche Männer in grauen Uniformen schnauzen mich an, weil ich zu schnell oder zu langsam, zu weit oder nicht weit genug an den Kontrollpunkt herangefahren bin. Mein Reisepass verschwindet in einem Schlitz in der Wand eines der Gebäude und mein Auto wird gründlich durchsucht. Einige Zeit später spuckt ein anderer Schlitz meinen Reisepass wieder aus, versehen mit einem Einreisevisum. Üblicherweise werden Visa nicht an der Grenze erteilt, das ist nur während der Leipziger Messe für Messebesucher möglich. Im Slalom darf ich weiterfahren, schön langsam um eiserne Barrieren herum, ständig unter Beobachtung. Aus Erfahrung weiß ich, dass ich den harmloseren Teil der Grenzkontrollen gleich hinter mir haben werde.

Die Ausreise aus der DDR ist deutlich unangenehmer. Ich werde wie einen potenzieller Fluchthelfer behandelt. Ich muss aussteigen, den Kofferraum leeren und die Rückbank meines Wagens ausbauen. Mit einem fahrbaren Spiegel wird mein Auto von unten kontrolliert, der Benzintank wird mit einer flexiblen Sonde untersucht. Danach muss ich darüber Rechenschaft ablegen, wofür ich die eingeführten Deutschen



Mark (DM) ausgegeben habe. Auch über den Verbleib der ‚zwangsumgetauschten‘ Mark der DDR (pro Tag eine bestimmte Summe im Verhältnis 1:1) wollen die ‚grauen Männer‘ Bescheid wissen. Alles, was nicht ausgeführt werden darf, nimmt man mir sofort ab.

### Heute unterwegs auf der A4

Mein junger Mitreisender will möglichst zügig zur Autobahnraststätte Eisenach. Er muss mal und will auch etwas kaufen. Ich bleibe im Auto und erinnere mich daran, welchen Schikanen ich genau hier bei jeder Reisen in die DDR ausgesetzt war.

Mein Enkel kommt zurück und zeigt mir stolz, was er gekauft hat. Ich erzähle ihm, woran ich mich gerade erinnere. Er blickt mich erstaunt und auch etwas zweifelnd an. Natürlich hat er schon von der DDR gehört, doch für ihn ist diese Tank- und Raststätte nur deshalb aufregend, weil er im Shop schon lange gesuchte Pokemon-Karten entdeckt hat. Für seine Generation ziemlich normal. Wir fahren auf der dreispurigen Autobahn zügig weiter durch Thüringen.

In der Landeshauptstadt Erfurt findet heute der offizielle Festakt zum Tag der Deutschen Einheit statt. Das Motto ‚Zusammenwachsen‘ erscheint mir 32 Jahre nach der Wiedervereinigung etwas bescheiden. Ich weiß, dass die Befindlichkeiten in Ost und West immer noch recht verschieden sind. Manche negative Einstellung pflanzt sich erstaunlicher Weise auch in neuen Generationen fort. Vor wenigen Minuten spürte ich erneut Groll auf jene, deren Schikanen ich an dieser Grenze ausgeliefert war. ‚Ostalgie‘ kommt bei mir nicht gut an. Ich mag nicht glauben, dass die Freudentränen vom Tag der Maueröffnung Tränen über Verluste gewichen sind. Ich glaube, dass mein Enkel Deutschland gedanklich nicht mehr in Ost und West teilt. Vielleicht ist ‚Zusammenwachsen‘ doch der passende Horizont an diesem Tag.

**Der Autor dieses Artikels war in den 1980er Jahren Mitarbeiter der fwg. Wie alle Beiträge dieser Rubrik, ist auch sein Blick hinter den Horizont eine persönliche Meinungsäußerung. □**

## IMPRESSUM

fwg akut ist ein Informationsdienst der frankfurter werkgemeinschaft (fwg). Die Publikation wendet sich an die Mitglieder, Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die interessierte Öffentlichkeit.

Die frankfurter werkgemeinschaft ist ein freier gemeinnütziger Verein mit Sitz in Frankfurt am Main. Sie trägt und entwickelt seit 1967 Dienste und Einrichtungen der Gemeindepsychiatrie; sie bietet Beratung und Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung, mit seelischer Behinderung und in seelischen Notlagen.

### Herausgeber

frankfurter werkgemeinschaft  
Kurt-Schumacher-Straße 43  
60313 Frankfurt am Main  
Tel. 069 94 94 767 0

[www.fwg-net.de](http://www.fwg-net.de)

V.i.S.d.P. Dr. Torsten Neubacher

### Redaktion

Olaf Olbricht, Torsten Neubacher und Annika Jelitto  
fwg-akut@fwg-net.de

### Texte

Jennifer Brackmann, Sabine Kress, Torsten Neubacher, Olaf Olbricht, Hermann Schütze, Claudia Stiefel, Monika Wagner, Beate Zekorn-von Bebenburg

### Bilder

Uli Schlittgen (Titel, S. 3, 14, 15), Monika Wagner (S. 12), Angela Burgdahl (S. 22, 23), Vitos Reha (S. 25), Olaf Olbricht (S. 7, 10, 16, 29, 31), wikimedia.org (S. 28), fsHH/Pixabay (S. 30)

### Layout

stiefeldesign – Dipl. Des. Claudia Stiefel  
BHIVE STUDIO – Dipl. Des. Paula Weise

### Druck

satz+druck frankfurter werkgemeinschaft

2|2023

## Eine neue Adresse

In der zweiten akut-Ausgabe 2023 stellen wir Ihnen einen neuen fwg-Standort vor.



## So erreichen Sie uns

### Teilhabelotsen

Tel. 069 94 94 767 790

teilhabelotsen@fwg-net.de

### ARBEIT UND TEILHABE

#### Werkstatt im Cassellapark

Tel. 069 94 94 767 600

sekretariat\_cassellapark@fwg-net.de

#### Werkstatt im Musikantenweg

Tel. 069 94 94 767 500

sekretariat\_musikantenweg@fwg-net.de

#### Tagesstätte, Freizeit und Begegnung

Tel. 069 94 94 767 119

tagesstaette@fwg-net.de

### BEGLEITUNG UND WOHNEN

Kurt-Schumacher-Straße 43

60313 Frankfurt am Main

Tel. 069 94 94 767 700

begleitung+wohnen@fwg-net.de

#### Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle

Stiftstraße 9 – 17

60313 Frankfurt am Main

Tel. 069 94 94 767 767

pskb@fwg-net.de

**fwg** frankfurter  
werkgemeinschaft

#### Geschäftsstelle der frankfurter werkgemeinschaft

Kurt-Schumacher-Straße 43

60313 Frankfurt am Main

Tel. 069 94 94 767 0

fwg@fwg-net.de

[www.fwg-net.de](http://www.fwg-net.de)